Центр eLearning

Живая компания. Живое обучение.

Стратегия e-learning

Елена Тихомирова
Генеральный директор

Давайте знакомится!

- Кто я?
  - Специалист в области проектирования систем обучения
  - Генеральный директор компании Центр eLearning
  - Тренер Мирового Банка
  - Консультант по внедрению систем обучения

  - Блоггер ☺
  - Любитель книг и вечный студент

О чем пойдет речь?

- 14 строк про e-learning
- Как учатся люди?
- E-learning стратегия для вашей компании
- Неформальное обучение

- И что общего между обучением и кулинарией?

Центр eLearning

Marc Rosenberg

E-LEARNING УМЕР ☹ ОБУЧЕНИЕ БУДЕТ ЖИТЬ ВЕЧНО ☺

Центр eLearning

Ян Каменский

СЧИТАЙ НЕСЧАСТНЫМ ТОТ ДЕНЬ ИЛИ ЧАС, В КОТОРЫЙ ТЫ НЕ УСВОИЛ НИЧЕГО НОВОГО И НИЧЕГО НЕ ПРИБАВИЛ К СВОЕМУ ОБРАЗОВАНИЮ.

14 строк об e-learning, которые должны знать топ-менеджеры

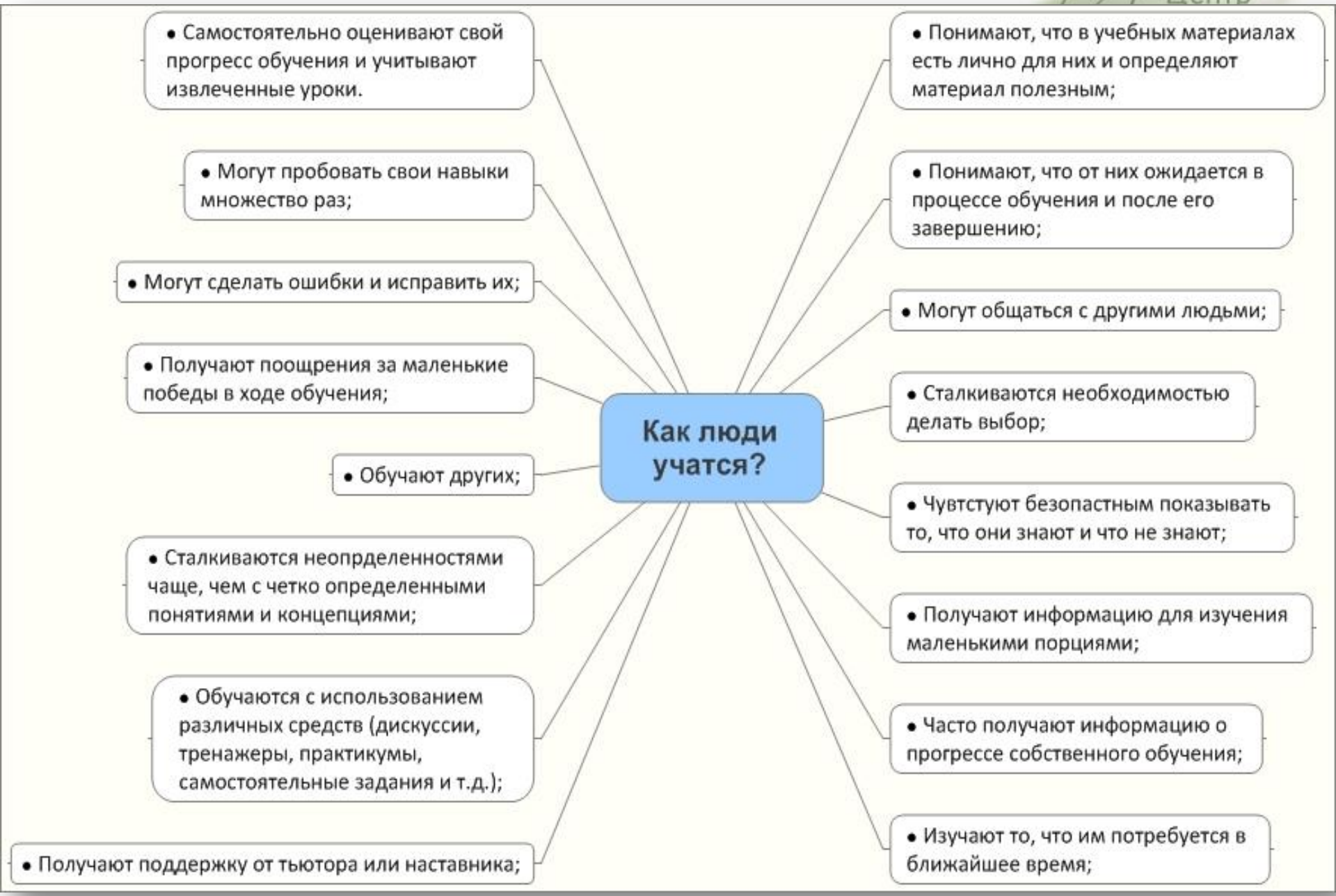
Центр eLearning

1. E-learning пришел к нам надолго
   - Часть нашей успешной стратегии
2. E-learning – не тренинг в электронном виде
   - УЗ, сообщества, показатели деятельности
3. Стратегия имеет значение
   - Культура, управление, ресурсы и т.д.
4. Обучение должно быть приоритетом
   - Ценность и поддержка внутри
5. Нельзя забывать про содержание
   - Ценность не в технологиях
6. Личная вовлеченность имеет значение
   - Важно ваше желание
7. Ожидайте высокий ROI
   - Но нужны качественные инструменты измерения

14 строк об e-learning, которые должны знать топ-менеджеры

Центр eLearning

1. E-learning это культурная инновация и изменения
   - Изменение картины мира
2. Представляйте себе e-learning
   - Чем больше вариантов, тем лучше
3. Внедрять нужно быстро
   - Но последовательно
4. E-learning – это информация, коммуникации, образование и тренинг
   - Объединение интеллектуального капитала и стратегии
5. Успех зависит от активного управления
   - Нужны специальные люди
6. E-learning – не самостоятельная добыча знаний
   - Смысл в коммуникациях
7. Обучение - это общение между организацией и сотрудником
   - Должно быть частью каждого дня


Как люди учатся?
• Самостоятельно оценивают свой прогресс обучения и учитывают извлеченные уроки.
• Могут пробовать свои навыки множество раз;
• Могут сделать ошибки и исправить их;
• Получают поощрения за маленькие победы в ходе обучения;
• Обучают других;
• Сталкиваются неопрделенностями чаще, чем с четко определенными понятиями и концепциями;
• Обучаются с использованием различных средств (дискуссии, тренажеры, практикумы, самостоятельные задания и т.д.);
• Получают поддержку от тьютора или наставника;
• Понимают, что в учебных материалах есть лично для них и определяют материал полезным;
• Понимают, что от них ожидается в процессе обучения и после его завершению;
• Могут общаться с другими людьми;
• Сталкиваются необходимостью делать выбор;
• Чувтствуют безопастным показывать то, что они знают и что не знают;
• Получают информацию для изучения маленькими порциями;
• Часто получают информацию о прогрессе собственного обучения;
• Изучают то, что им потребуется в ближайшее время;

Вопрос:

ЧТО ОБЩЕГО МЕЖДУ ОБУЧЕНИЕМ И КУЛИНАРИЕЙ?

Они очень похожи!

- Требуют серьезного анализа потребности
- Нужно знать свойства продуктов и инструментов
- Инструкции должны быть пошаговыми
- Некачественное содержание – неудачный опыт
- Хорошо маленькими порциями

Кандидат или нет?

- Может ваша организация увеличить объем продаж или количество клиентов?
- Можно ли увеличить уровень удовлетворенность ваших клиентов, улучшить качество предлагаемых сервисов?
- Есть ли процессы или процедуры, специфические именно для вашей организации?
- Проходят ли все ваши сотрудники одинаковое обучение (вводные курсы, техника безопасности, охрана труда и т. д.)?
- Есть ли у вас новое программное обеспечение, пользоваться которым должны уметь многие сотрудники?
- Все ли ваши сотрудники, дистрибуторы и торговые представители знают всю линейку ваших продуктов и услуг, их характеристики и преимущества?

Центр eLearning

Пирамида стратегии обучения

Стратегия должна учитывать:

- Потребности людей, которые выполняют работу
- Знания и умения, которые нужны для реализации процессов
- Последовательность и условия бизнес-процессов
- Стратегические приоритеты, обеспечивающие

Шаг 1

Постановка целей внедрения e-learning в организации

- Цели компании
- Цели обучения
- Новые потребности

Примеры:

- Сокращение расходов на логистику обучения (поездки сотрудников, поездки тренеров, отправка учебных материалов и т.д.);
- Сокращение времени отрыва от работы;
- Улучшение показателей деятельности сотрудников;
- Улучшение результативности бизнеса;
- Поддержка достижения целей бизнеса;
- Увеличение гибкости и доступности обучения (в любое время в любом месте);
- Быстрое и эффективное распространение необходимой информации.

Шаг 2

Формирование взаимосвязи целей компании и целей обучения

- Как обучение повлияет на достижение целей компании?
- Как измерить эффективность обучение через достижение целей компании?
- аудитории и быть достижимыми

- ✔ Цели обучения не должны звучать как цели бизнеса
- ✔ Цели обучения должны быть понятны целевой

Шаг 3

Получение поддержки руководства.

- Что подготовить:
- Цели проекта и их влияние и связь с целями бизнеса;
- Предполагаемый бюджет проекта:
- План-график реализации проекта (ресурсы и время);
- Причины разработки e-learning проекта (что подтолкнуло вас к этой мысли?)

Бюджет:

- 3 варианта
- Постепенный рост затрат
- Распределение по этапам проекта
- Обоснование затрат (анализ рынка и сравнения с самостоятельной разработкой)

Важно:

- Результат не бывает мгновенным
- Требуется специальная команда
- Требуется участие руководства

Шаг 4

Схема взаимодействия с ИТ-департаментом.

- Потребуются ли дополнительные сотрудники?
- Есть ли оборудование, на которое будут установлены все необходимые e-learning системы и приложения?
- Потребуется ли обучение сотрудников для ведения данного проекта?
- Возможно ли использование необходимого ПО?
- Есть ли возможность доступа к ресурсам за пределами локальной сети?

Схема взаимодействия:

- Как будут обрабатываться технические вопросы и замечания?
- Время на обработку?
- Кто отвечает?

Важно:

- Существенная роль в проекте
- Стабильность системы – часть успеха проекта
- Дополнительное ПО на компьютеры пользователей

Шаг 5

Разработка плана действий для департамента обучения

- Проведение обучения в новой среде (процесс, действия ответственные)
- Интеграция в текущие задачи
- Работа с тренерами по подготовке материала

Дополнительные функции:

- Ведение проектов по разработке электронных учебных курсов (в том числе, координация со сторонними подрядчиками);
- Поиск и покупка готовых курсов;
- Координация с ИТ-департементом;
- Связь с поставщиками e-learning решений;
- Проведение оценки эффективности

Важно:

Модель работы департамента обучения сильно зависит от выбранной модели обучения (онлайн, смешанная,

Шаг 6

Формирование методики проведения обучения

Как будут учиться сотрудники:

- Будут ли они обучаться во время работы и прямо на рабочем месте?
- Будем ли мы собирать группы в компьютерных классах?
- Можно ли будет получить доступ к обучению из вне (из дома, интернет-кафе и т.д.)?
- Сколько время в день или в неделю человек должен потратить на обучение?
- Будет ли мы проводить синхронные мероприятия, а значит формировать фиксированное расписание занятия?
- Что будет, если сотрудник не прошел обучение?

Важно учесть:

✔ Результаты анализа целевой аудитории
✔ Технические возможности и ограничения
✔ Организационные возможности и ограничения (команда проекта)
✔ Особенности передаваемого материала

Шаг 7

Создание механизма оценки эффективности обучения

- Какие показатели эффективности обучения стоит задавать (влияние на бизнес)?
- На что смотреть для измерений эффективности процесса обучения?

Какие результаты обучения измеряют (IBM):

✔Доход
✔Продажи
✔Продуктивность
✔Качество работ
✔Удовлетворенность клиентов
✔Удовлетворенность сотрудников
✔Показатели инноваций

На что смотреть:

✔ Результаты тестирований
✔ Соответствие компетенций
✔ Скорость освоения материалов
✔Количество вопросов
✔ Темпы прохождения всего курса в целом
✔ Количество недоученного материала

Шаг 8

Центр eLearning

Формирование спецификации e-learning

- Дизайн материалов и их элементов
- Состав материалов
- Технические спецификации

Специальные возможности системы:

✔ Управление клавиатурой
✔ Просмотр с мобильных устройств
✔ Синхронная коммуникация
✔ Средства самостоятельного создания курсов и тестов

Важно :

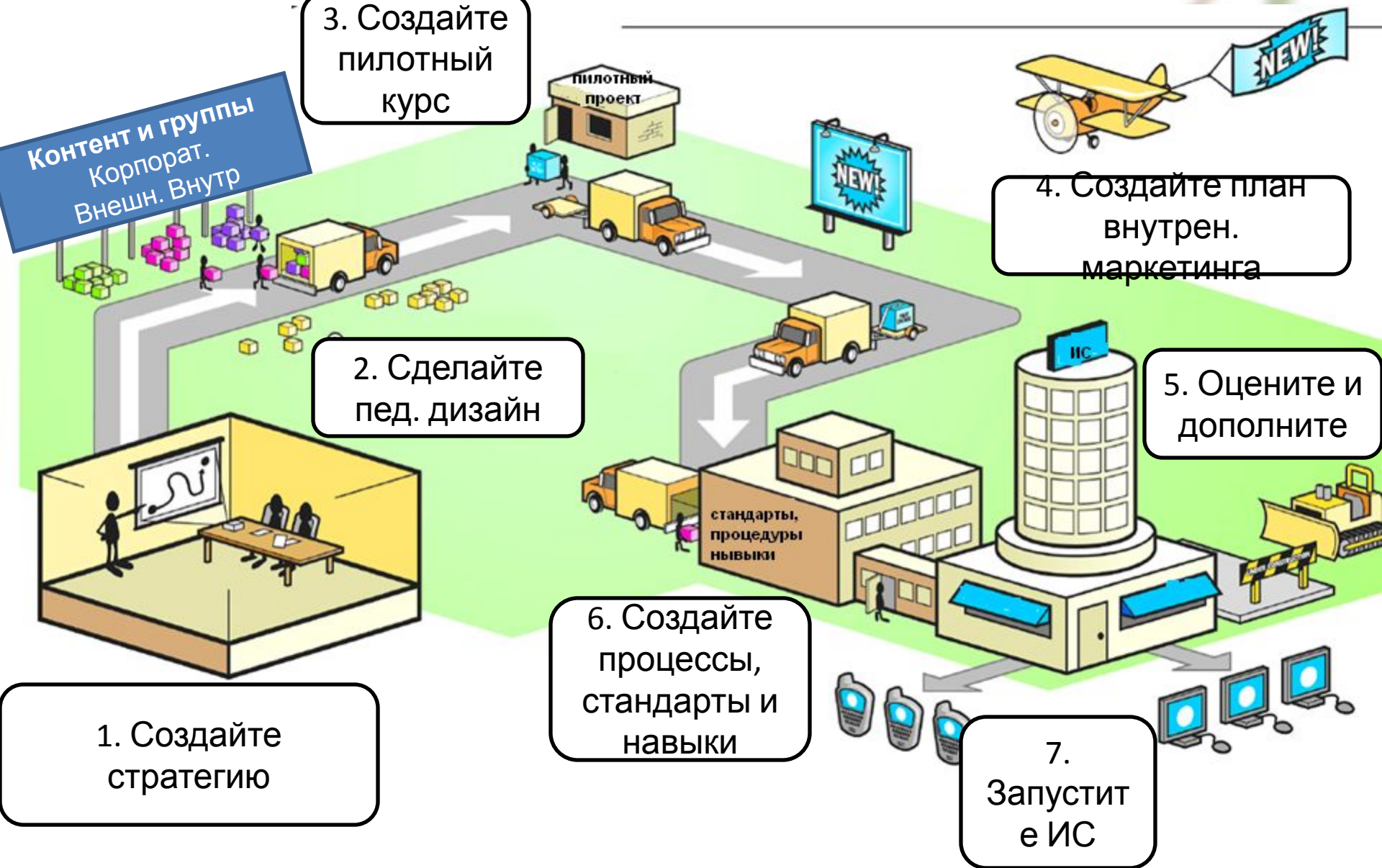
✔ Возможности интеграции с другими системами
✔ Поддержка международных стандартов
✔ ТЗ на исходный учебный материал
✔ ТЗ на электронные курсы

Что в итоге?

- Полное описание проекта
- Цели:
  - Понятные слушателям
  - Влияющие на бизнес
- Бюджет
- Точно подобранные средства и инструменты
- Модель проведения обучения (или несколько)
- Механизм оценки эффективности и влияния на организацию
- Полная спецификация всех инструментов и технологий
- План реализации проекта:
  - Люди
  - Время
  - Результат

Карта e-learning

Центр eLearning



Центр eLearning

Высоко результативный бизнес-процесс требует:

- Постоянного улучшения
- Периодического радикального переосмысления

Обе потребности могут питаться только обучением!

ОБУЧЕНИЕ – ЭТО ВОЗМОЖНОСТЬ ВЕСТИ УСПЕШНУЮ И КОМФОРТНУЮ ЖИЗНЬ, ЛИЧНУЮ И ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ, БЫТЬ УЧАСТНИКОМ СОЦИАЛЬНЫХ КРУГОВ, КОТОРЫЕ ИНТЕРЕСНЫ.

Формальное обучение = автобус

Неформальное обучение - велосипед

Знаниевый работник

- Ручной труд – от 70% в 1900 до 15% в 2000
- Резкое увеличение рабочих мест, оснащенных ПК
- Каждый дополнительный этап обучение увеличивает продуктивность на 8,5% в индустриальном секторе экономик

- Кто он такой?
  - Должен иметь доступ к источникам информации для выполнения рабочих обязанностей
  - Может работать из любого места
  - Постоянно обучается
  - Должен работать с коллегами для достижения максимального результата
  - Постоянно сталкивается с перегрузкой информацией
  - Должен быть частью сообщества специалистов

Неформальное обучение

- Общение
- Совместная работа
- Корпоративные мероприятия
- Связи между людьми
- Работа с информацией и данными

Неформальное обучение – стратегия получения дополнительной прибыли

- Увеличение продаж, т.к. знания о продуктах более доступны
- Увеличение продуктивности знаниевых работников
- Может провести организацию от банкротства к высокой доходности
- Создает новые идеи и развивает инновационность
- Уменьшает стресс и сокращает затраты на поддержание здоровья
- Помогает инвестировать туда, где это больше всего необходимо
- Развивает профессионализм
- Сокращает затраты на обучение
- Помогает учиться самостоятельно

Центр eLearning

ДАЙТЕ ЧЕЛОВЕКУ РЫБУ И ВЫ НАКОРМИТЕ ЕГО НА ДЕНЬ. НАУЧИТЕ ЧЕЛОВЕКА ЛОВИТЬ РЫБУ И ВЫ СПАСЕТЕ ЕМУ ЖИЗНЬ

Etikhomirova@e-learningcenter.ru
Elearningtime.blogspot.com

СПАСИБО ЗА ВАШЕ ВНИМАНИЕ!